

El registro de jornada y el rol de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Registration of working hours and the role of Labour and Social Security Inspection

Autor:

Jorge Abós Gomis

Directora:

María José Lopera Castillejo

Facultad de Derecho

2019/2020

Índice

Abreviaturas

1. Introducción.....	1
2. Tiempo de trabajo efectivo	2
2.1. Según la ley	3
2.2. Según la jurisprudencia del Tribunal Supremo y doctrina judicial de los Tribunales Superiores de Justicia.....	5
2.3. Según la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea	7
3. Obligación de registro diario	9
3.1. Empresas obligadas a garantizar el registro.	9
3.2. Trabajadores afectados por la obligación empresarial	10
4. Modalidades de registro.....	12
5. Incumplimiento de la obligación empresarial de registro	15
6. La actuación del órgano de inspección de trabajo y seguridad social en materia de registro de jornada.	16
7. Problemática aplicativa en el cumplimiento de registro de jornada.	21
7.1. Forma y conservación del registro.	21
7.2. Situaciones específicas.....	23
8. Conclusiones.....	29
9. Bibliografía.....	31
Anexo de legislación.....	33
Anexo de jurisprudencia	35

Abreviaturas

AAPP	Administraciones Públicas
Art.	Artículo
BOE	Boletín Oficial del Estado
CE	Constitución española
Cit.	Cita
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público
ET	Estatuto de los Trabajadores
ETT	Empresa de Trabajo Temporal
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
LITSS	Ley Ordenadora del Sistema de ITSS
LOPD	Ley Orgánica de Protección de datos
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
PYMES	Pequeñas y medianas empresas
RD	Real Decreto
RD-L	Real Decreto- Ley
Rec.	Recurso
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TRADE	Trabajador autónomo económicamente dependiente
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UE	Unión Europea

1. Introducción

En épocas recientes hubo diversos debates, tanto doctrinales como por parte de la jurisprudencia, acerca de un tema con gran transcendencia en el ámbito laboral, como es el tiempo de la duración de la jornada de trabajo. Entre tanto conflicto sobre la determinación de la duración, en el entorno se palpaba que se estaban centrando demasiado en eso y, a la vez, se dejaba a un lado la parte fundamental, que era controlar el tiempo que prestaba servicios un trabajador.

Finalmente, a partir del año 2013 se empezaron a dar unos primeros pasos para regular el registro de jornada, pero solo se daba en ámbitos específicos, como el trabajo a tiempo parcial. Esto no funcionó de la manera esperada, ya que se observó de una forma contundente que los trabajadores seguían excediendo su jornada laboral sin contabilizar el exceso.

En el año 2015, tras tener absolutamente plasmado a través de datos estadísticos, que en España apenas se computaban las horas extraordinarias unido a la dificultad que tenía la ITSS para constatar las horas de jornada que se realizaban. Fue en la STS de 23 de marzo de 2017¹ cuando, en consonancia con los Tribunales Europeos, se dejó constatado que era necesaria una reforma y posterior creación de una normativa de control de jornada.

Fue así como se creó el RD-L 8/2019² añadiendo un apartado ``nueve`` en el artículo 34 ET³, donde se deja patente y se impone como obligación que ``La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo``. En resumidas cuentas, desde el 12 de mayo de 2019, las empresas deben garantizar el registro diario de sus trabajadores, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora. Y ello, con la finalidad de crear un marco de seguridad jurídica en las

¹ Sentencia del Tribunal Supremo, sala de lo social, de 23 de marzo de 2017 (rec. 81/2016)

² Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

³ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

relaciones de trabajadores y empresario, que posibilite el control por parte de la Inspección de Trabajo.

Por lo tanto, el objetivo esencial de este trabajo de fin de grado es indagar sobre la reciente creación de este control de jornada tan importante para proteger los derechos de los trabajadores, viendo en qué situaciones y tipos de trabajos hay que tener dicho control y cuáles están excepcionados, así como tener una visión de cuál ha sido y es actualmente el papel del órgano de la ITSS.

En cuanto a la estructura organizativa de este trabajo de investigación, se explicará en un primer momento en qué consiste el tiempo de trabajo efectivo desde diferentes ámbitos. A continuación, se expondrá quiénes son los obligados a realizar el control, así como los diferentes métodos de hacerlo y las consecuencias del incumplimiento de su labor por parte del empresario.

En el siguiente apartado se expondrá la postura de la ITSS ante esta situación. Y en la última parte del trabajo se abordarán temas problemáticos en cuanto a la aplicación del registro. Para finalizar, con las conclusiones valorativas al respecto.

En cuanto a la elección del tema, me decanté por él al ser una novedad legislativa y dada la importancia que tiene para la defensa de los derechos del trabajador. Tras consultarlo con mi tutora y darme el visto bueno, procedí a diseñar un plan de trabajo. Tras la segunda tutoría con ella y reconducirme, continué de nuevo la búsqueda de información en manuales y monografías, artículos doctrinales en revistas, normativa, jurisprudencia, así como a través de internet, aprovechando también algunos materiales encontrados anteriormente. Tras realizar esta tarea previa, comencé realizando un guión con el que pretendía estructurar y realizar el trabajo mientras que a la vez iba analizando toda la información que había encontrado previamente y ordenándola según los puntos que iban a tratar mi trabajo. Una vez realizado el esquema con la información que consideraba importante y de relevancia que aportaba a mi tarea, llevé a cabo un estudio y posterior desarrollo del trabajo.

2. Tiempo de trabajo efectivo

En este segundo apartado se va a determinar lo que se considera tiempo de trabajo efectivo desde diferentes puntos de vista, como son la normativa legal, de la doctrina judicial y la jurisprudencia, siendo complementarios entre ellos.

2.1. Según la ley

Previamente a explicar, es de gran importancia tener en cuenta lo que se considera jornada de trabajo y descanso, que son dos conceptos estrechamente relacionados con el registro, donde es esencial tener clara la idea sobre la noción de tiempo de trabajo efectivo lo cual se va a explicar a lo largo de este apartado. Se puede llegar a pensar que tras la aparición del RD-L 8/2019 se ha modificado lo conocido como jornada, su duración, el cómputo de ella o el descanso⁴, sin embargo, conviene aclarar que esto sigue regulado de la misma forma.

En consonancia con lo anterior, lo referido al tiempo de trabajo efectivo, en el art. 34.1 ET se dice que `` La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual``. Aquí ya se puede observar que aparece el concepto de tiempo de trabajo efectivo, estando excluidos del cómputo aquellos espacios temporales que, aunque, guarden relación con el trabajo, no tienen la consideración. Con lo que se puede decir que lo que el trabajador debe al empresario no es un tiempo de trabajo, sino el trabajo realizado durante un cierto tiempo ⁵.

Para la delimitación de lo que es tiempo de trabajo efectivo según la ley, es necesario acudir a la normativa europea, concretamente a la Directiva 2003/88/CE⁶, donde desarrolla en su art. 2.1 la consideración de tiempo de trabajo, diciendo así `` todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales``, se advierte así cómo desde la UE han ido marcando las pautas que deben seguir los estados miembros, siendo esto un ejemplo al delimitar el concepto.

⁴ ALFONSO MELLADO, C. L. y RODRIGUEZ PASTOR, G. E., *El registro de jornada, Tirant lo blanch, Valencia, 2019, página 21.*

⁵ ALONSO OLEA, M., ``La jornada de trabajo y temas conexos``, en *Revista de Política Social*, nº 141, página 77, 1984.

⁶ Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

En cuanto a la normativa española, la consideración de lo que es el tiempo de trabajo efectivo se encuentra en el art. 34.5 ET donde se dice que `` El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo``. De esto se puede deducir que las actividades ex ante o ex post que vayan relacionadas con el trabajo, pero a la vez con cierta independencia, no están bajo el cómputo de la jornada⁷. No obstante, hay una excepción, la conocida como, ``pausa para el bocadillo``, que es un descanso entre la jornada que puede llegar a computar como tiempo efectivo de trabajo si así lo dispone el convenio colectivo o el propio contrato de trabajo individual⁸. En relación a la negociación colectiva es un derecho garantizado por el art. 37⁹ CE.

Otros supuestos encuadrados como tiempo de trabajo efectivo en el ET, pero que no implican ninguna de prestación de servicio por parte del trabajador son los del art. 18 ET sobre el registro de la taquilla y efectos personales del trabajador donde debe estar presente un trabajador o un representante legal, el del art. 52.b ET referido a la formación del trabajador en caso de modificación de puesto y la del art. 75.1 ET que se refiere a la votación de delegados y comités de empresa.

Cambiando de normativa, en la LPRL también se pueden apreciar preceptos que hacen referencia al tiempo de trabajo efectivo, aunque no sea durante la prestación de servicios. A modo de ejemplo, en su art. 19.2 se dice que el tiempo de formación teórica y práctica de los trabajadores computa como tal. Otros preceptos que nos indican lo que se considera tiempo de trabajo efectivo, pero en este caso para los delegados de prevención, son entre otros, el art. 37.1.3^a que dice que es tiempo de trabajo ``la asistencia de los Delegados de Prevención a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras

⁷ ROQUETA BUJ, R., ``La jornada de trabajo y su determinación`` en *El tiempo de trabajo en la negociación colectiva*, Goerlich Peset, J. M (director), Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid, 2008 página 80

⁸ Artículo 34.4 Estatuto de los Trabajadores que dice lo siguiente: Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

⁹ El artículo 37 CE dice lo siguiente: La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, el tiempo dedicado por los Delegados de Prevención en recibir formación en materia preventiva para el ejercicio de sus funciones'' (art. 37.2.3º)¹⁰

Y, por último, es necesario citar disposiciones reglamentarias donde hay referencias sobre tiempo de trabajo efectivo que cuentan como parte de tal, aunque no se den durante la prestación de servicios. Algunas serían, el RD 664/1997 relativo a trabajos con agentes biológicos en el cual se establece¹¹ que, se computan los 10 minutos para asearse antes de la comida y 10 minutos para lo mismo antes de abandonar su trabajo. Esto es lo mismo para los trabajadores encuadrados dentro del RD 665/1997 relativo a trabajos con exposición a agentes cancerígenos¹².

2.2. Según la jurisprudencia del Tribunal Supremo y doctrina judicial de los Tribunales Superiores de Justicia

Como se ha dicho, hay una cuestión en conflicto que hay que asentar correctamente y es la determinación de lo que se entiende por tiempo de trabajo efectivo, para ello hay que tener una visión de lo que dice la jurisprudencia del TS y la doctrina de los TSJ en diversos pronunciamientos acerca de conflictos colectivos.

Empezando por la doctrina judicial, en el año 2018 apareció una novedosa sentencia¹³ por parte del TSJ de Cataluña en la que quedó afirmado que, teniendo una jornada semanal, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, si se tiene que estar disponible los fines de semana y/o los festivos para solucionar cualquier problema derivado (en este caso ir a reparar máquinas de café a bares u otros establecimientos), se computará como tiempo de trabajo efectivo.

¹⁰ ALFONSO MELLADO, C. L. y RODRIGUEZ PASTOR, G. E., *El registro... cit. página 24*

¹¹ Art. 7.2 del Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

¹² Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

¹³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, sala de lo social, de 17 de octubre de 2018 (rec. 3681/2018)

Otra novedad fue la que se introdujo tras la Sentencia del TSJ de Andalucía¹⁴ la cual se refería al personal sanitario. El tribunal consideró que el tiempo que tarda el personal sanitario en compartir la información de diverso tipo, sobre los pacientes o incidencias en el turno, computan como tiempo de trabajo efectivo¹⁵.

Sobre la recogida de ropa de cambio de temporada, es decir, cuando se recoge el uniforme de verano o el de invierno, se ha de realizar durante la jornada, pero si se realiza fuera de ella debe computar como tiempo efectivo¹⁶, siendo esta sentencia relativa al personal de limpieza pública.

En cambio, también hay situaciones en las que ha tenido en consideración que no computan esas horas como tal. A modo de ejemplo, se encuentran los cambios de ropa o de aseo personal¹⁷, salvo condición más beneficiosa¹⁸.

En cuanto a pronunciamientos relativos a la cuestión por parte del TS hay algunos, en donde se advierte que la nota esencial fue la que se dio con la diferencia entre la guardia de presencia física y la localización en relación al cómputo de tales. Según la postura, la hora de guardia localizada, si no hay prueba en contrario o acuerdo en contrario, no son horas de trabajo¹⁹. Por lo tanto, la guardia de presencia física sí que es tiempo de trabajo efectivo mientras que la localizada no, aunque puede llegar a serlo. En relación a esto, se dio a conocer a través de la STS del pasado 10 de diciembre de 2019, los requisitos

¹⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sala de lo social, de 20 de diciembre de 2018 (rec. 981/2018)

¹⁵ Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de junio de 2017 (rec. 170/2016)

¹⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, sala de lo social, de 14 de mayo de 2004 (rec. 1701/2004)

¹⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de Castilla y León, sala de lo social, de 9 de mayo de 2018 (rec. 575/2018)

¹⁸ ALFONSO MELLADO, C. L. y RODRIGUEZ PASTOR, G. E., *El registro... cit. página 27*

¹⁹ MARTINEZ MOYA, J. <<El tiempo de trabajo: una visión jurisprudencial>> en REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES [revista electrónica] nº 38, 2002. [Consultado el 24 de Marzo de 2020] Disponible en: http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/38/est03.pdf

necesarios que se deben dar para que una guardia, en cualquier sector, sea tiempo de trabajo efectivo. Los requisitos necesarios son los tres siguientes:

1. Permanencia del empleado en el trabajo.
2. Sujeción al poder de disposición del empresario.
3. Ejercicio de sus funciones o actividad.

Otra actividad que computa como tiempo de trabajo efectivo es la participación de carácter voluntario en eventos especiales que se encuentran fuera de los horarios de la jornada laboral, aunque el convenio señale que se compensará con descanso²⁰. Otro pronunciamiento fue considerar como tiempo de trabajo efectivo las pausas de unos pocos minutos cada hora para los trabajadores que prestan servicios con pantallas de datos de forma continuada²¹.

En cambio, se puede ver que hay pronunciamientos en contra de considerar como tiempo efectivo algunos tiempos. A modo de ejemplo, la STS de 1 de diciembre de 2018 no considera como tiempo efectivo, el tiempo que tarda en ir un cuidador a la casa de un dependiente para atenderle. O también la STS de 19 de noviembre de 2019 de los bomberos aeroportuarios en el trayecto desde el edificio de servicios hasta el lugar donde da el relevo.

2.3. [Según la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea](#)
Según la doctrina del TJUE se ha intentado esclarecer las lagunas que hay sobre lo que constituye tiempo de trabajo o no, con el objetivo de dejar clara alguna incógnita a través de sentencias.

Este tribunal también ha ido proporcionando a lo largo del tiempo varios criterios para la determinación de este concepto y lo que se considera como tal. Estos se sintetizaron en una sentencia nacional²²:

- No es la intensidad de la actividad o el carácter directamente productivo de la misma lo que determina la naturaleza del tiempo en cuestión.

²⁰ Sentencia del Tribunal Supremo, sala de lo social, de 19 de marzo de 2019 (rec. 30/2018).

²¹ Sentencia del Tribunal Supremo, sala de lo social, de 15 de abril de 2010 (rec. 52/2009)

²² Sentencia del Tribunal Supremo, sala de lo social, de 19 de noviembre 2019 (rec. 1249/2017).

- Cuando la persona no es libre para elegir su ubicación o actividad, sino que está a disposición de la empresa surge una importante presunción de que estamos ante tiempo de trabajo.
- La presencia en dependencias empresariales constituye factor que juega a favor del carácter laboral del tiempo durante el que se dilata.
- El desplazamiento realizado bajo la dependencia del empleador puede ser ya tiempo de trabajo.
- Es posible establecer una remuneración diversa de la ordinaria para aquel tiempo de trabajo que, pese tal consideración, no posee carácter directamente productivo.

También se estableció, a través del asunto Jaeger²³ y del asunto Dellas²⁴, que el concepto de tiempo de trabajo se debe definir de manera uniforme en todo el territorio de la UE, con el objetivo de que no haya aplicaciones contrarias entre los tribunales de los distintos Estados Miembros y así continuar con una ley que armonice todo el territorio. Una gran aportación se dio en la sentencia del asunto Dellas, donde se precisó que entre el concepto de descanso y el de tiempo de trabajo no cabe ninguno intermedio.

Otros problemas sobre la cuestión son los desplazamientos del trabajador desde su domicilio hasta la empresa cliente, y desde su último cliente hasta su domicilio. Esto se dio en el conocido como asunto Tyco²⁵, en donde el empresario consideraba tiempo de trabajo el tiempo de desplazamiento de sus trabajadores entre las oficinas provinciales y los centros del primer y del último cliente diario, pero no el tiempo de desplazamiento desde su domicilio a las oficinas provinciales al comienzo y al final de la jornada. Tras llegar este caso al TJUE, se decidió que debía considerarse que los trabajadores que se encuentran en una situación como tal en ejercicio de su actividad o de sus funciones durante el tiempo de desplazamiento domicilio-clientes.

Y, por último, en lo relativo a las guardias de presencia física el tribunal europeo se ha mantenido fiel a su postura considerándolas como tiempo de trabajo. Mientras que las guardias localizadas de forma general no son consideradas así salvo que el trabajador tenga que estar en un lugar concreto y responder en un corto periodo de tiempo, como se

²³ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 9 septiembre de 2003 (asunto C-151/02)

²⁴ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 1 de diciembre de 2005 (Asunto C-14/04)

²⁵ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 10 de septiembre de 2015 (Asunto C-266/14)

plasmó en el caso Matzak²⁶, donde los bomberos debían permanecer en su domicilio en régimen de guardia localizada y tenían responder a la llamada en el tiempo de 8 minutos, señalando el tribunal que esto restringía la posibilidad de realizar otras actividades y por lo tanto, debía tener la consideración de tiempo de trabajo.

3. Obligación de registro diario

Ante la novedosa situación surgida a partir de la obligación de registro de jornada con el RD-L 8/2019, muchos empresarios y trabajadores tuvieron dudas sobre su ámbito de aplicación. Tanta fue la incertidumbre generada que una gran mayoría realizaron consultas al órgano de la Dirección General de Trabajo.

Tras esta situación, el Ministerio de Trabajo decidió que lo más conveniente era marcar unas pautas y, esto se realizó a través de la publicación, el día 13 de mayo de 2019, de una guía práctica²⁷ con el objetivo de informar cómo se debería aplicar el registro (en qué casos, situaciones controvertidas, etc) siendo de gran ayuda para los empresarios por la heterogeneidad de perfiles laborales, y, sobre todo, la obligación de registrar la hora de entrada y de salida. No obstante, en la propia guía se dice explícitamente que lo dicho en ella puede ir variando con los pronunciamientos judiciales.

3.1. Empresas obligadas a garantizar el registro.

Sobre el ámbito de aplicación, hay que decir que no era nada fácil insertar un criterio solo para algunos sectores, por lo que en el RD-L 8/2019 se decidió que cualquier empresa, con independencia de sus características, tiene la obligación de garantizar el registro. Es un mandato para los empresarios que tengan trabajadores contratados, pero también aquellos por cuenta ajena, siempre que estén dentro del régimen del art. 1 ET. Dentro de esto también se encuentran las AAPP que cuenten con personal laboral. En definitiva, se ha implantado un régimen universal para todas las empresas con la obligación de realizar el registro de jornada, al inicio y al final de la misma.

²⁶ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21 de febrero de 2018 (Asunto C-518/15)

²⁷ Guía sobre el registro de jornada, publicada el día 13 de mayo de 2019 por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Disponible en: <http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf>

Algunas situaciones resueltas por la guía práctica han sido, entre otras, las relativas a quién le correspondía registrar la jornada en caso de subcontratación²⁸, así como, en el caso de cesión de trabajadores por parte de una ETT²⁹.

En cuanto a la primera situación, la subcontratación, la empresa contratista o subcontratista es la que tiene la obligación de llevar a cabo el registro de jornada, así como su conservación. Si se da el caso concreto de que los trabajadores de la contrata sirven para la principal, estas dos empresas pueden acordar que el sistema de registro que se utilice sea el mismo que el utilizado en la principal.

Sobre las ETT, la obligación de registro recae sobre la empresa usuaria que también le corresponde la conservación de los datos que se han de guardar.

3.2. Trabajadores afectados por la obligación empresarial

En lo que se refiere al tipo de trabajadores obligados al registro de jornada, se podría decir que se engloba a todos los que tengan un contrato de trabajo a tiempo completo, incluso si es este es reducido. También para los que cuenten con un contrato ya sea temporal o indefinido, y trabajadores que desempeñen sus servicios en un lugar fijo o si se tienen que ir desplazando como trabajadores móviles, pero siempre que se encuentren encuadrados dentro de la figura del art. 1 ET.

No obstante, sin perjuicio de lo anteriormente dicho, también se encuentran excepciones en la obligación de registro para algunos trabajadores:

- El personal de alta dirección.
- Los trabajadores que tengan un contrato laboral en el que se indica que su jornada es a tiempo parcial no tienen esta obligación de registro que emana del RD-L 8/2019, debido a que ya hay una obligación similar en el art. 12.4.c), párrafo cuarto, ET que señala lo siguiente ``A estos efectos, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes...''

²⁸ Regulado en el artículo 42 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

²⁹ Regulado por la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

- Los trabajadores autónomos y los TRADE ya que estos no están dentro del propio ET y tienen una regulación autónoma³⁰.
- Los presos que prestan servicios en el propio centro penitenciario en el que están cumpliendo la pena de prisión, es decir en los talleres penitenciarios³¹.
- Los trabajadores de empresas cooperativas de trabajo ya que, entre otras, en materia tanto de tiempo de trabajo como en registro de jornada se regula por la misma cooperativa donde presten la jornada, así lo indica la Ley 27/1999³².
- Los funcionarios que quedan bajo la regulación el EBEP³³ así como los trabajadores encuadrados dentro del RD 1561/1995 referente a jornadas especiales de trabajo como guardas y vigilantes penitenciarios o empleados de fincas urbanas por poner algún ejemplo.
- Y, por último, los representantes de comercio, conocidos como comerciales, que se encuentran como dice el art. 2.1 ET en una relación laboral de carácter especial (como tantos otros enumerados anteriormente) y, por lo tanto, tienen una normativa propia que regula lo referente a la jornada y su registro³⁴

También hay una situación que se da de forma muy común. Esto es cuando hay trabajadores cuya jornada es irregular ya que varía de forma constante, esto suele suceder en mandos intermedios o aquellos trabajadores que solicitan la reducción para una conciliación familiar. En estos casos, la recomendación es que su jornada se vaya plasmando en calendario laboral para que puedan acceder a él los propios trabajadores, representantes de estos e ITSS.³⁵

³⁰ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

³¹ Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

³² Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.

³³ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

³⁴ Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.

³⁵ ALFONSO MELLADO, C. L. y RODRIGUEZ PASTOR, G. E., *El registro...cit. página 44*.

Aparte de las ya mencionadas también se dan algunas relaciones especiales, en las que hay que tener en cuenta que primero se regulan por su normativa específica, pero en otros casos se remiten al ET u otras normas de carácter laboral, como las de los deportistas, los abogados o las del personal de alta dirección, que se detallarán más adelante.

4. Modalidades de registro

Tal y como indica el art. 34.9 ET³⁶, es necesario y obligatorio llevar a cabo un registro diario de la jornada, pero no se especifica ninguna forma en concreto de realizarlo, debido a diferentes causas como las distintas formas de organización en los trabajos, trabajos que alternan puestos fijos y móviles, etc. Por lo tanto, no hay un régimen único y se deja a la libre elección de la empresa, siempre que se garantice la fiabilidad e invariabilidad de los datos y refleje, como mínimo, cada día de prestación de servicios, la hora de inicio y la hora de finalización de la jornada³⁷.

La manera de implantar el sistema es a través de la negociación colectiva o el acuerdo de empresa, ambos son los instrumentos idóneos, tanto por la relevancia que los temas de la propia jornada y horario revisten para los convenios como por la necesidad de ajustar el registro con las particularidades de la empresa³⁸. Sobre esto, hay un debate doctrinal ya que hay autores que defienden que es preferible que se refleje a través de la negociación

³⁶ La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo

³⁷ CANDAMIO BOUTURERIA, J.J., << Registro diario de jornada obligatorio: Distintos tipos de jornada y sus características de registro>> en Iberley materia laboral con fecha de 12 de mayo de 2019, [consultado 22 de marzo de 2020]. Disponible en: <https://www.iberley.es/revista/12-05-2019-registro-diario-jornada-obligatorio-distintos-tipos-jornada-caracteristicas-registro-339>

³⁸ IGARTUA MIRÓ, M. T << La obligación de registro de jornada tras el RDL 8/2019>> en Dialnet, , Nº 147, 2019, págs. 115-149 [Consultado 22 Marzo de 2020]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7064663>

colectiva mientras que otros dicen que lo recomendable es a través del convenio colectivo como indica la doctrina³⁹.

En defecto de los dos anteriores, es decir, de negociación colectiva o acuerdo de empresa, la modalidad de registro es decidida por el empresario, pero con una previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, teniendo en cuenta en esta circunstancia el art. 64.1 ET que establece la necesidad de informarles y consultarles no siendo necesario un acuerdo, ya que con o sin acuerdo, el empresario tiene que imponer un medio de registro.

En cuanto a las características del sistema, la guía sobre el registro de jornada y la jurisprudencia en la STJUE en el caso *Deutsche Bank*⁴⁰, imponen que debe ser objetivo, fiable y accesible en el que se pueda contabilizar el día a día de los trabajadores respecto a su jornada, teniendo en consideración que una empresa puede instaurar distintos sistemas de registro siempre que sean en igualdad de condiciones.

El sistema también debe tener en cuenta la normativa, concretamente el art. 20 bis ET⁴¹ en consonancia con el reglamento europeo⁴² y la LOPD⁴³, con el objetivo de mantener intacto el derecho a la intimidad plasmado en el art. 18 CE.

³⁹ De Santos López, V., “Control del tiempo de trabajo. Tratamiento en la negociación colectiva. Jurisprudencia de los tribunales españoles y de la UE. Aplicación en la empresa”, Ponencia presentada a las XXIX Jornadas de Estudio Sobre Negociación Colectiva de la CCNCC (Madrid, 10 de noviembre de 2016), en especial pp. 14 ss. Disponible en: http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Jornadas/LibrosJornadas.htm

⁴⁰ Asunto C-55/18 CCOO / Deutsche Bank. Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 14 de mayo de 2019.

⁴¹ El precepto establece lo siguiente: Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales

⁴² Reglamento (UE) 2016/679 del parlamento europeo y del consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.

⁴³ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Si se respeta todo lo anteriormente dicho, cualquier sistema es válido. Algunos de los implantados actualmente en las empresas son los siguientes:

- Sistema de registro en papel. Es el que más se utiliza en PYMES ya que su coste es escaso y su utilización es sencilla. Gran parte de la doctrina está de acuerdo en que este sistema no vulnera la protección de datos. Los profesionales del sector, en cambio, discrepan sobre este sistema ya que hay una gran facilidad para modificar datos, así como su posible pérdida y difícil conservación en un óptimo estado.
- Sistema de registro con fichaje por tarjeta o número. Es uno de los más utilizados por empresas de un cierto tamaño. Como inconveniente está el alto coste de instalación, inviable para las PYMES, y que únicamente sirve para los trabajadores que presten servicios en un sitio fijo. Como ventajas estarían la facilidad de utilización, la dificultad de manipulación del horario, aunque hay casos en los se ha dado⁴⁴, y el almacenamiento automático de los datos.
- Sistema de registro mediante dispositivos digitales como el móvil, tablet o PC. Es un sistema fácil de implantar ya que consiste en la instalación de una aplicación o un software y cada uno introduce sus credenciales, no teniendo un alto coste. Es una forma fácil de fichar tanto para los trabajadores que prestan sus servicios en el centro de actividades como los de fuera de él siendo un proceso automático de guardado de datos. El dispositivo digital tiene que aportarlo el empresario, así quedó plasmado en la sentencia del proyecto Tracker⁴⁵. En segundo lugar, tal y como dicen algunos especialistas en la materia⁴⁶ si se utiliza la geolocalización de los dispositivos, únicamente será al momento de la entrada y de la salida, no

⁴⁴ STSJ, sala de lo social, de Andalucía de 19 de septiembre de 2019 en la que se resolvió el siguiente asunto: Se da un despido disciplinario al haber simulado, de forma reiterada y continua, estar prestando servicios en intervalos de tiempo en los que en realidad se encontraba ausente del centro de trabajo, valiéndose para ello de las picadas de entrada y salida que otra compañera de trabajo, hacía en su nombre, desde su ordenador y usando sus propias claves de acceso.

⁴⁵ Sentencia de la Audiencia Nacional, sala de lo Social, núm. 318/2018 de 6 de febrero de 2019.

⁴⁶ Es un blog editado por Raya Sánchez donde da algunas pinceladas sobre temas jurídicos, en este caso sobre la lección del sistema de registro de jornada laboral: <https://www.consultingdms.com/la-eleccion-del-sistema-de-registro-de-jornada-laboral/>

pudiendo estar activada de forma continua. Este sistema queda encuadrado dentro del art. 20.3 ET⁴⁷ y el art. 87 LOPD y, por lo tanto, los empresarios han de ser cautos si lo utilizan, debido que a partir del caso *Barbulescu II*⁴⁸ se estableció que se debe informar previamente con claridad al trabajador sobre el uso, y, también se informará si se puede usar solo durante la jornada o también fuera de ella.

- Sistema biométrico. Consiste en un reconocimiento a través de la huella, facial o de los ojos entre otros. Para su utilización es esencial informar por escrito previamente al trabajador o sus representantes. El lado negativo es el alto coste de su instalación, pero la vertiente positiva es su automaticidad y su dificultad para manipularlo, y sirve para trabajadores tanto fijos como móviles

Antes de la implantación del reglamento europeo de protección de datos la jurisprudencia consideraba este sistema aceptable y legal⁴⁹. Ahora están excepcionalmente permitidos en el art. 9.2.b de dicho reglamento⁵⁰, aunque hay profesionales que duden de su legalidad, véase el Dictamen 63/2018 de la Agencia Catalana de Protección de Datos. En definitiva, este sistema se encuentra respaldado por la normativa nacional, tanto por el art. 20 como por el 34.9 ET, pero se tienen que respetar las normas de protección de datos.

5. Incumplimiento de la obligación empresarial de registro

Tras la promulgación del RD-L 8/2019 se abordó la cuestión relativa al incumplimiento empresarial de la obligación de registro. En la propia ley se redactó el art. 11, que tuvo como consecuencia la automática modificación del art. 7.5 LISOS⁵¹ dándose como

⁴⁷ El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

⁴⁸ TEDH Caso *Barbulescu* contra Rumania. Sentencia de 5 septiembre 2017. (TEDH\2017\61)

⁴⁹ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso, núm. 5017/2003 de 2 de julio de 2007

⁵⁰ El artículo 9.2.b señala: el tratamiento es necesario para el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos específicos del responsable del tratamiento o del interesado en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social...

⁵¹ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

infracción grave la vulneración de registro de jornada, llevando aparejada consigo una multa con un intervalo, según advierte el art. 40.1.b LISOS, de 626 a 6.250 euros, variando según la gravedad. Si hay una situación donde haya varios incumplimientos sobre distintos trabajadores, sólo se impondrá una sanción.

La incógnita que gran parte de la doctrina tenía era cuando iba a entrar en vigor esta previsión. En referencia a esto, se dejó claro que sería a partir del 12 de mayo de 2019 con la entrada en vigor del nuevo art. 34.9 ET.

Otras consecuencias que tienen una estrecha relación con la falta de registro son las siguientes:

- En el caso de no llevar ningún registro de jornada sobre el trabajador a tiempo parcial se presumirá que ese contrato es a tiempo completo (art. 12.4 ET)
- Es sanción grave, como señala el art. 7.5 LISOS, una prolongación de la jornada laboral o de la realización de horas extra sin contabilizarlas como tales. En relación a las horas extra, también se podría sancionar en base al art. 7.7 LISOS, por eludir la transmisión de información relativa a las horas extra que hay que dar a los representantes de los trabajadores.

Es importante remarcar que, tras la obligatoriedad del registro se tuvo cierta flexibilidad con los empresarios, tanto por la novedad como por el gasto que provocaba la instalación de un sistema idóneo. Además, la ITSS no proponía sanción si observaba que la empresa estaba llevando a cabo la instalación de un sistema o, en su lugar, estaba teniendo unas consultas con los representantes de los trabajadores, debatiendo cual era el sistema que se ajustara a lo pedido, todo presidido por la buena fe. Esto se dio al principio, ahora, con el paso del tiempo, se sanciona ante la vista de un incumplimiento.

6. La actuación del órgano de inspección de trabajo y seguridad social en materia de registro de jornada.

La ITSS desde su nacimiento en el año 1906⁵² siempre ha tenido como funciones predominantes, vigilar y controlar el efectivo cumplimiento de la normativa laboral contribuyendo a la protección de los derechos de los trabajadores. Aunque el órgano ha

⁵² Real Decreto de 1 de marzo de 1906 por el que se crea la Inspección de Trabajo.

ido evolucionando, siempre se ha mantenido la esencia y su objetivo, adaptándose a los cambios.

En el registro de jornada va a tener un papel relevante, y sobre esto va a versar este punto. Las primeras pinceladas aparecen en el artículo 1.2 LITSS donde se señala que la propia ITSS es un servicio público con unas funciones específicas, tales como ``la vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, arbitraje, mediación y conciliación en dichas materias, que efectuará de conformidad con los principios del Estado social y democrático de Derecho que consagra la Constitución Española, y con los Convenios números 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo”.

Por lo tanto, aquí ya se puede observar la evolución de las funciones de este órgano, ya que ahora no se trata solo de vigilar y controlar como en sus inicios, sino que además encontramos otras dos, tales como imponer sanciones y asesoramiento o intentar acercar a las partes. A su vez, estas tres funciones van a estar muy relacionadas en esta nueva obligación.

Empezando por la función de asesoramiento en el registro de jornada, esta se plasmó con la creación de un Criterio Técnico⁵³, aportándose ciertos matices sobre la actuación de la ITSS y lo que se convierte en obligatorio, quedando reflejada información que puede ser accesible por todos los trabajadores y empresas afectadas por la obligatoriedad de registro. En este criterio técnico, que ha servido como apoyo, se han querido atender todas las consultas que se les han realizado desde la publicación del RD-L 8/2019 que dio lugar al registro. Algunas de las dudas que se disiparon fueron:

- La normativa fija que la llevanza del registro es un deber que han de asumir las empresas.
- Se ha puntualizado lo que se entiende por tiempo de trabajo efectivo, es decir, lo que hay que registrar y lo que no es necesario. Entre otras cosas, para llegar a un

⁵³ Criterio técnico 101/2019 sobre actuación de la inspección de trabajo y seguridad social en materia de registro de jornada, publicado el día 10 de junio de 2019. Disponible en: http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_101_2019.pdf

concepto como tal hay que relacionar el nuevo apartado 9 del artículo 34 ET con los demás apartados del mismo artículo.

- La gran importancia que tiene la negociación colectiva para saber si es tiempo de trabajo efectivo o no, por ejemplo, las pausas dentro de la jornada de trabajo o las interrupciones dentro del mismo.
- Obligatoriedad de llevar un registro diario, mostrando las horas por encima de la jornada, siendo estas las horas extraordinarias. Por lo tanto, no valen otras alternativas como un calendario global u otra metodología que se haya realizado ``ex ante`` de la jornada.
- La implantación del nuevo registro no tiene que afectar a la llevanza de otros anteriores con especialidad propia, como el registro diario de los contratos a tiempo parcial.
- Como hay que conservar y organizar el registro.

A través del criterio se ha plasmado la función de asesoramiento, y en consecuencia se han aclarado dudas, también a empresarios para no recibir sanciones por no tener claros diversos conceptos. Junto a este criterio, también hubo consultas a modo individual sobre este tema, por lo tanto, la función de asesoramiento no se ha quedado solo en la publicación de un criterio, sino que hay reuniones y escritos que siguen ayudando en temas más particulares. Como consecuencia, se consiguió paliar un poco los problemas que creó la entrada en vigor del registro, ya que no se explicaban a fondo algunos conceptos, unido a la creación sin reglamento para ahondar y desarrollar lo relativo al registro de jornada. En los primeros meses desde la implantación de la obligatoriedad del registro, fue reconocido por múltiples inspectores, así como del propio sindicato de los mismos, que la principal función que se estaba llevando a cabo era esta, la de asesorar⁵⁴

Entrando a la siguiente función, se encontraría la de control del cumplimiento de la normativa laboral. Durante el procedimiento en donde la ITSS lleva a cabo su actuación, esta comprueba determinados documentos y obtiene información de la propia empresa, como la hora de apertura, calendarios laborales, puesto y categoría en la que se encuadra cada trabajador, así como realiza una entrevista con el empresario para ver si se está

⁵⁴ Noticia extraída de Expansión [Consultada el 28/05/2020]. Disponible en: <https://www.expansion.com/economia/2019/08/10/5d4ea516468aebd1278b461f.html>

respetando la normativa respecto al registro de jornada. En definitiva, se va recopilando información con la que valorar si cumple o no el registro obligatorio.

En relación a esto último, la no llevanza de un registro no es sinónimo de sanción automática, sino que se va a tener en cuenta si se están llevando a cabo negociaciones colectivas entre empresario y representantes o trabajadores, sobre cuál es la modalidad más adecuada para implantarlo, así como lo relativo a las pausas y su contabilización. Sobre esto, la ITSS también va a recabar información para verificar si se están dando esas reuniones o si solo es una estrategia para ganar tiempo el empresario para no ser sancionado. Por ello, el órgano inspector va a solicitar que le entreguen las actas donde se incluyan las reuniones relativas a las negociaciones.

Si se llega a la conclusión de que realmente se están llevando a cabo esas negociaciones, la ITSS volverá a la primera función mencionada, asesorando y requiriendo a las partes sobre el periodo límite sobre el cual tiene que estar implantando el registro si no quieren verse expuestos a una sanción, es decir, se plasma en un requerimiento.

Tras todo lo anterior, se puede terminar o no con la última función, la más conocida por todos, la función sancionadora. Esta puede estar precedida por, no haber implantado el registro en el plazo requerido o, bien, por directamente no haberlo implantado y no llevar a cabo ningún registro diario de jornada. La sanción que se propone es conforme al art. 7.5 LISOS, variando la cantidad dependiendo, entre otras cosas, de los trabajadores afectados, la intencionalidad o los perjuicios causados.

Tras la reclamación de datos, para constatar el incumplimiento, también se puede sancionar por otras causas, diferentes al no registro, señalando a modo de ejemplo, la falta de salarios o no contabilizar como horas extraordinarias las que son.

Es importante remarcar que la sanción no se impone de forma automática tras la visita del órgano inspector, sino que, se da una proposición de sanción, en la cual la ITSS plasma lo que ha podido observar en el acta de inspección. Sin embargo, es probable que se interponga definitivamente la sanción, ya que un acta de inspección conlleva aparejada la presunción de certeza. Este principio se encuentra en el art. 23 LOITSS, pero también en el art. 53.2 LISOS.

No obstante, esta presunción de certeza puede ser destruida, ya que la propia legislación deja constancia de que es una prueba de cargo y, por lo tanto, se deja la puerta abierta a

la posibilidad de una prueba en contrario. Hay múltiple jurisprudencia del TS que ha limitado la presunción de certeza de estos instrumentos solo a los hechos que por su objetividad son susceptibles de percepción directa por el Inspector, o a los inmediatamente deducibles de aquellos o acreditados por medios de prueba consignados en la propia acta como pueden ser documentos o declaraciones incorporadas a la misma.⁵⁵

Se llega a la conclusión de que tanto las actas como los informes o requerimientos tienen una presunción ``iuris tantum`` y, por lo tanto, pueden ser destruidos mediante prueba en contrario, pero solo tienen esta certeza cuando se trate de hechos que respondan a una comprobación directa efectuada por la Inspección de Trabajo⁵⁶.

Para terminar con la última función, la sancionadora, hay que señalar que tras los primeros 6 meses de la implantación de la obligatoriedad de registro, el Ministerio de Trabajo publicó datos, en donde se observa que se ha sancionado un total de 107 veces, pero también hubo múltiples requerimientos. Para verlo gráficamente se aporta la siguiente tabla⁵⁷:

RESULTADOS DE MAYO – OCTUBRE 2019				
	Expedientes finalizados	Infracciones	Importe sanciones	Requerimientos
Registro de jornada	505	107	113.181	189
Tiempo de trabajo	4.858	873	1.150.197,50	1.482
Total (mayo-octubre)	5.363	980	1.263.378,50	1.671

COMPARATIVA				
	Expedientes finalizados	Infracciones	Importe sanciones	Requerimientos
mayo-oct 2019 y nov 2018-abril 2019	3,9%	9,8%	10,5%	10,9%

En definitiva, se están dando los primeros pasos para llegar al objetivo que definió la ITSS tras la publicación del criterio. En este se establecía que con la implantación del

⁵⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Contencioso, de 02/07/2004 y Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 17/11/2009, (Rec. 2893/2008)

⁵⁶ Sentencia del Tribunal Supremo, sala de social, de 22/05/2012 (Rec. 76/2011)

⁵⁷ Tabla publicada por el Ministerio de Trabajo. Disponible en: <http://prensa.mitramiss.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/3647>

registro de jornada se aportaría eficiencia, mejorando la productividad, siendo esto beneficioso para el empresario, y, por el lado contrario, serviría de garantía para los derechos de los trabajadores y evitar su explotación, debido al exceso de jornada sin contabilizar ni remunerar.

7. Problemática aplicativa en el cumplimiento de registro de jornada.

En este apartado se va a profundizar en primer lugar, en los sistemas de registro y las características de los mismos, pero también, cómo se va a llevar a cabo la protección de estos, a la hora de conservarlos a lo largo del tiempo. Y, en segundo lugar, se va a explicar algunas situaciones controvertidas, sobre las cuales hubo muchas dudas tras la implantación del registro obligatorio.

7.1. Forma y conservación del registro.

Como se ha tratado previamente, el art. 34.9 ET impone que, para llevar a cabo la implantación del registro de jornada laboral será necesario que, previamente, se realice una negociación de ámbito colectivo. Otra alternativa sería concertar una consulta con los representantes legales de los trabajadores, estando definido lo que se entiende por tal en el artículo 64.1 ET, teniendo que quedar plasmado todo lo que en ella se aborde de manera escrita. En defecto de todo lo anterior, el empresario puede imponer de manera unilateral el sistema que considere más adecuado, atendiendo a las diversas características de la empresa y del personal.

Ya sea una manera u otra la forma de establecer el registro, tiene que quedar claro que el sistema escogido tiene que ser veraz, fiable y que no permita modificación posterior. Esto es lo único que se plasma en la ley, la cual no impone la preferencia por uno u otro, sino que es de libre elección. Pero además de lo mencionado acerca de sus características, otra obligación que deben cumplir es la referente a la protección de datos del propio trabajador, respetando la LOPD.

Entrando a la forma en la que ha de efectuarse el registro, esta acción es diaria, llevando a cabo ``el fichaje `` por el trabajador en dos momentos, a la entrada y a la salida de su jornada laboral, siendo esta la única obligación legal plasmada en la normativa, lo que significa que no habría que realizar ninguna anotación más, salvo acuerdo en contrario. Esto en los sistemas electrónicos (tarjetas o huellas, entre otros) no tiene ningún problema, ya que se da el almacenamiento automático de los datos y no se podrían retocar, salvo que no sean conformes a la legalidad. En cambio, con el formato papel es muy fácil

cambiar los números, por eso se ha tenido especial consideración en este, ya que además de ser el más económico de todos, es el más utilizado por las empresas de pequeñas dimensiones. Por eso, en este sistema es necesario que a la hora de quedar plasmada la hora de entrada del trabajador, este constante a través de su firma que es la hora correcta de entrada, siendo el mismo proceso para la salida. Es una manera de verificar, aunque hay diversos autores que aún se plantean dudas si este sistema es adecuado o no.

Una pregunta frecuente que se hacían los expertos en la materia era qué pasaría si el registro cumpliera las formalidades (sistema adecuado, comunicación a trabajadores, llevanza correcta entre otras), pero el trabajador se negara a llevar a cabo el registro. Si se diera esta situación se podría llegar a sancionar⁵⁸ al trabajador por incumplimiento de un deber, y si se reitera en el tiempo, puede llegar a ser una falta de tal gravedad que puede conllevar otras consecuencias como el despido. En relación a esto, también se aclaró que, el empresario no podía obligar al trabajador a utilizar dispositivos propios de este último o instalar aplicaciones en ellos, para llevar a cabo el registro, en este caso sí que se podría negar.

En cuanto a la conservación de los registros, esta es una obligación empresarial insertada en el art. 34.9, párrafo tercero, ET. En esta disposición se plasmó que los registros debían estar en posesión del empresario durante los 4 años posteriores, de manera que durante el paso del tiempo se preserven, su conservación sea idónea y accesible. En el caso de llevar un registro en soporte papel se admite la posibilidad de pasar todos los datos a soporte digital, por ejemplo, escaneando todos los documentos y quedando guardado digitalmente.

Siguiendo con la conservación, hay que remarcar que estos documentos se deben encontrar en todo momento en el centro empresarial, aunque si están en soporte digital no es necesario, siempre que sea accesible. Esto se hizo con un objetivo claro, y es que cualquier persona que pueda tener acceso a esos documentos pueda revisarlos de una manera sencilla y a la vez rápida, sin tener desplazarse a otro lugar, además por un motivo de seguridad. Las personas que pueden tener acceso a los documentos son, en primer lugar, los trabajadores que solo tienen acceso al registro de su jornada, pero también los

⁵⁸ Artículo 58, apartado primero ET: Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable

representantes de los trabajadores y la ITSS, estos últimos a los de todos los trabajadores. Sobre el acceso del registro por parte los representantes no hay que olvidar que tienen que ser únicamente en aras del cumplimiento de sus labores.⁵⁹

Pero estos no son los únicos que pueden acceder, ya que a parte de la ITSS también tienen competencia la autoridad judicial en caso de un procedimiento, teniendo en este caso una obligación adicional el empresario, como es la de poner a su disposición toda la documentación relativa a lo solicitado de forma inmediata, doctrina avalada por el TJUE⁶⁰.

Y el último sujeto que podría tener acceso sería un sujeto privado, dándose esto en el caso de las empresas que son contratadas o subcontratadas, debiendo haber alguna corriente que haga posible el acceso de las empresas externas a sus trabajadores para llevar a cabo el recuento y control de su jornada efectiva.

7.2. Situaciones específicas.

Hay diversas relaciones laborales que no quedan amparadas bajo el ET, y, en principio, no quedarían obligadas al registro de jornada. No obstante, se quiso señalar que esta fuera una obligación para todos los trabajadores, aunque, desde las instancias europeas se dejó clara la posibilidad de que determinados sujetos tuvieran especialidades a la hora de registrar la jornada laboral.

A la vista de lo dicho, en el punto tercero de este trabajo se enumeraron algunas excepciones a la norma general del registro. Por lo tanto, en los siguientes puntos se va a incidir en alguna de ellas señalando cuál es su regulación respecto del registro de jornada

7.2.1. Relaciones laborales especiales.

En cuanto a este apartado, se pueden encontrar diversos grupos, no obstante, hay claramente una división en tres bloques. En primer lugar, se encuentran algunos puestos de trabajo que aplican su propia normativa regulatoria para llevar a cabo su registro de jornada, mientras que otros directamente se remiten, en cuanto a la cuestión, a la

⁵⁹ Artículo 65, apartado tercero, ET: En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega. El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

⁶⁰ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 30 de mayo de 2013 (asunto C-342/12)

normativa laboral general, y, por último, existe un tercer bloque que cuenta con la normativa laboral general de forma secundaria, es decir, aplicándola de modo supletorio ante aquellos defectos o falta de regulación en la suya propia.

Algunos pertenecientes a estos grupos son, a modo de ejemplo, el personal de alta dirección, los deportistas profesionales, abogados o artistas en espectáculos públicos, sin perjuicio de que haya más colectivos involucrados.

- **Personal de alta dirección**

En cuanto a este grupo, se puede observar que pertenece al que utiliza su propia normativa laboral, quedando fuera del régimen general. Pero bien, la pregunta clave es, ¿quién entra dentro del concepto de personal de alta dirección? Esto lo resuelve la propia normativa por la que se regula, diciendo que ``Se considera personal de alta dirección a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la Empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad´´⁶¹. Aquí hay que dejar claro que los mandos intermedios no se equiparán al personal de alta dirección, que, en cambio, sí que tienen que deben llevar a cabo el registro de su jornada.

El gobierno, tras la publicación de la normativa de registro decidió dejar fuera de la obligatoriedad de llevanza del registro a este colectivo, ya que tenían horarios diferentes al resto, debido entre otras cosas a que son los que tienen poderes y tienen un especial interés en que vaya bien la empresa, pudiendo trabajar más horas de la cuenta.

En concreto, no aplican el ET de los trabajadores porque es uno de los supuestos excluidos en el artículo 2.1.a del mismo y así lo dice su propia normativa, el RD 1382/1985 en su artículo 3.2, diciendo que solo se aplicaría el ET si se remite expresamente.

Por lo tanto, estos sujetos no se encuentran obligados al registro diario de jornada y así fue aclarado en la guía práctica que publicó el Ministerio de Trabajo.

⁶¹ Artículo 1.2 RD 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

Los dos siguientes grupos de trabajadores se van a encontrar dentro del grupo en el que es de aplicación la normativa laboral, pero de forma supletoria.

- **Deportistas profesionales**

Este grupo se encuentra regulado por una normativa propia, siendo concretamente el RD 1006/1985⁶², no estando regulada ninguna negativa a que no tengan que llevar a cabo el registro de jornada. Es más, el artículo 9 en sus diversos apartados del RD regulatorio, indica lo que se entiende por prestación efectiva de sus servicios, así como lo que se computa y lo que no como tal. A modo de ejemplo, no tiene la consideración de tiempo efectivo los tiempos de concentración ni el viaje hasta donde se celebren las actividades⁶³, siendo todo esto una señal de como medirlo.

También es cierto que los horarios de los deportistas profesionales van variando constantemente, siendo normalmente distintos cada semana, lo que implica una dificultad añadida para llevar a cabo el registro, pero en todo caso se tienen que respetar los límites legales establecidos, con la posibilidad de contabilizarse a cómputo anual.

Aun así, en referencia a lo anterior, su normativa propia, aunque da muchos detalles para llevar a cabo un registro de jornada, la realidad es que no hay ningún artículo que señale su obligatoriedad. Pero ante esta laguna, aparece el artículo 21 del RD, en el que señala que el derecho supletorio es el Estatuto de los Trabajadores y ciñéndose a esto, sería posible llevar a cabo un registro de jornada.

En definitiva, según la guía sobre el registro de jornada, se aplicaría a todos los trabajadores y, por lo tanto, es también una obligación para este grupo de deportistas profesionales no estando excluidos.

⁶² Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

⁶³ LÓPEZ ÁLVAREZ, M. J., *Jornada Laboral: Control horario, desconexión, flexibilidad y conciliación*, Francis Lefebvre, Madrid, 1 de julio de 2019, página 20.

- Abogados

Este colectivo se encuentra regulado por su normativa propia, concretamente el RD 1331/2006⁶⁴, pero tal y como dice la disposición adicional cuarta, se aplicará supletoriamente el ET.

En cuanto al registro de jornada para estos, hubo ciertas controversias y quejas de los distintos colegios de abogados, pidiendo estos últimos entre otras cosas, un régimen distinto al general⁶⁵. Finalmente, el Ministerio de Trabajo respondió y estableció que los abogados en régimen laboral, excepcionando a los que trabajan por cuenta ajena, tenían que llevar a cabo un registro de jornada obligatorio.

Además, el RD regulatorio facilita el concepto de trabajo de tiempo efectivo en el art. 14, siendo, por ejemplo, los desplazamientos, reuniones para asesoramiento de clientes o defensa de los mismos, entre otras cosas, por lo que no hay ninguna razón para no poder registrar la jornada a través de diversos medios.

Y, respecto al último colectivo que se va a mencionar, este aplica, en relación a la jornada laboral, de forma directa la normativa laboral general.

- Artistas espectáculos públicos

Los artistas tienen su propia normativa como es el RD 1435/1985⁶⁶, el cual regula diversos aspectos como el descanso, las fiestas y permisos o vacaciones, pero hay cuestiones en las que se remite al propio ET.

En cambio, esta normativa, que a priori, podría parecer completa para este colectivo, no se ha actualizado con el registro de jornada, ni sobre otras cuestiones, por lo que hay

⁶⁴ Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

⁶⁵ Comunicado por parte del Consejo General de la Abogacía española. Disponible en: <https://www.abogacia.es/actualidad/noticias/la-abogacia-establece-su-posicion-sobre-el-registro-horario-y-traslada-al-ministerio-de-trabajo-sus-propuestas-de-mejora/>

⁶⁶ Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.

múltiples remisiones a la normativa laboral general (jornada o tiempos computables de trabajo efectivo).

En este aspecto, se puede llegar a la conclusión, y tras la publicación de la guía práctica, que este grupo de trabajadores, como el resto, está sometido a la obligación de registro, siendo esto únicamente para los artistas por cuenta ajena.

7.2.2. Teletrabajo.

Como punto de partida es fundamental tener claro lo que significa el teletrabajo. Es una relación laboral ordinaria, pero que, de forma mayoritaria, la jornada se realiza en otro lugar que no es el centro de trabajo⁶⁷, apareciendo pinceladas en el artículo 13 ET. Aparte de esta peculiaridad, hay otras, como la flexibilización de su jornada laboral para llevar a cabo la tarea que se les ha encomendado⁶⁸.

Sobre este colectivo, a lo largo de los años han ido planteándose dudas de si había que registrar la jornada laboral por sus particularidades. Tanto fue así, que en el año 2016 se dictó una sentencia⁶⁹ en la que se decretaba como obligación llevar a cabo el registro de la misma. No obstante, el TS⁷⁰ fijó, un año más tarde, doctrina en relación a esto, y se decretó que no era obligatorio llevar a cabo el registro de toda la jornada laboral sino solo de las horas extraordinarias que se realicen.

No fue hasta la promulgación del RD-L 8/2019 cuando se volvió a implantar el registro, pero aun así no se dejaba clara la posición respecto a estos trabajadores. La solución a todos los problemas fue con la guía práctica que publicó, en donde se dejó claro que tenían obligación de registro de jornada, pero teniendo en cuenta los diversos horarios (dependiendo si llevan un horario fijo o lo planifican los mismos trabajadores), quedando como en el resto de casos, la forma de registro a elección de las entidades con previas

⁶⁷ ALFONSO MELLADO, C. L. y RODRIGUEZ PASTOR, G. E., *El registro... cit. página 99*

⁶⁸ ALMONACID, V. «El teletrabajo en la Administración: horas eficientes versus horas de sillón» en Wolters Kluwer, revista capital humano, [revista electrónica] n° 350, Sección Administración / Artículos, Enero 2020. Disponible en:

<https://capitalhumano.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAEAMtMSbF1CTEAAmMDY2MDI7Wy1KLizPw827DM9NS8klS13MSSktQiWz9HAAfqh9sqAAAAWKE>

⁶⁹ Sentencia TSJ Castilla y León (Valladolid), Sala de lo Social, de 03/02/2016, (Rec. 2229/2015)

⁷⁰ Sentencia TS, 23/03/2017, (Rec 81/2016) Caso Bankia

consultas, etc, utilizando herramientas fiables y objetivas, previsiblemente a través de medios tecnológicos ante la inasistencia a los centros de trabajo.

En definitiva, en relación al teletrabajo hay una obligación de registro que, ni mucho menos, resulta incompatible con la flexibilidad horaria que a menudo caracteriza esta forma de trabajo⁷¹.

7.2.3. Trabajadores con viajes frecuentes con o sin centro de trabajo fijo

Este grupo de trabajadores, como se indicó en la guía publicada por el Ministerio de Trabajo, se encuentra obligado a llevar a cabo un registro de jornada a pesar de sus peculiaridades. Alguno de los trabajadores que se podrían encontrar aquí sería repartidores por carretera o también los llamados popularmente, comerciales.

A pesar de ser unos trabajos con ciertas especialidades, ya que a veces no tienen que pasar ni siquiera por el centro de trabajo o pasan muy ocasionalmente, tienen que llevar a cabo el registro de la forma general. Además, lo anterior no tiene ningún obstáculo, ya que igualmente pertenecen a un centro de trabajo, es decir, tienen que estar encuadrados en uno determinado.

Sin embargo, aquí se pueden encontrar determinados problemas. Uno sería que, si el trabajador no tiene que pasar diariamente por el centro de trabajo, entonces cómo realiza el registro. En este caso, se suele confiar en los propios trabajadores y se realiza por algún sistema electrónico.

Luego, el siguiente problema iría referido a los comerciales y la no necesidad de pasar por el centro de trabajo para empezar la jornada laboral, sienta la cuestión relativa a cuando empieza a contarse, si desde el momento que sale desde su casa o desde el momento en que llega al lugar con el primer cliente. En relación a este tema hubo una sentencia desde el TJUE (caso Tyco), que ya se ha nombrado anteriormente, en la que se decidió que tenía la consideración de tiempo de trabajo efectivo el desplazamiento desde el domicilio a los clientes.

⁷¹ THIBAUT ARANDA, J. <<Teletrabajo: registro horario y accidentes en el hogar>> en ElDerecho.com [revista electrónica], de 27 de marzo de 2020 [consultado 8 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://elderecho.com/teletrabajo-registro-horario-accidentes-hogar>

Este es un colectivo controvertido por la cantidad de trabajadores que se encuentran dentro, pero, aun así, las pautas son claras desde las instancias laborales, y es que hay una obligación de registro como la de cualquier otro trabajador.

8. Conclusiones

Las últimas pinceladas que me gustaría dar a este trabajo de fin de grado, después del análisis e investigación acerca del tema, son las conclusiones que he ido adoptando conforme buscaba información, leía diversas opiniones, lo iba redactando y asimilando de mejor manera.

Desde el punto de vista general, la implantación del registro de jornada de trabajo efectiva causo gran revuelo. Todo lo que hemos visto se ha conseguido gracias al impulso que se ha dado desde diversos tribunales, tanto los nacionales como los europeos, siempre con una mirada más allá, como es la defensa de los trabajadores. No obstante, tampoco se pierde de vista la otra perspectiva, el grupo empresarial, ya que el objetivo de la implantación es, también, mejorar la productividad, pudiendo beneficiar al empresario siempre que se utilice de la forma adecuada. Esto último me gustaría remarcarlo, ya que un trabajador que cumple con sus horarios y no realiza más horas de las pactadas realiza una tarea más eficiente y, por ende, se produce una mayor labor.

Además, para la doctrina laboral, ha sido muy valioso, debido a que ahora hay una firmeza en el significado de lo que es tiempo de trabajo efectivo, que aun así puede ir variando a lo largo del tiempo, pero más allá de esto último, ya se tienen unas bases, siendo de importancia, tanto para el empresario para no ser sancionado y, cómo no, para el trabajador y la defensa de sus derechos. En definitiva, se ha ido cimentando una cuestión problemática a lo largo de los años.

En cuanto a la actuación de la ITSS, este órgano se ha encontrado ante una situación nueva, sobre la cual ha actuado con gran sencillez, adaptándose y publicando un criterio en donde mostraba de manera simple como debían actuar. Personalmente, la actuación de este órgano ha sido impecable, tanto a la hora de la publicación en donde se explicaba la manera de actuar y resolvía cuestiones, así como por el margen de maniobra que ha dejado a las empresas para adaptarse a un sistema u otro, siendo esencial la función de asesoramiento.

En cambio, hubo muchas críticas ya que el nacimiento de esta obligación sin un reglamento que lo desarrolle, fue una cuestión que dividió mucho la estabilidad del registro, ya que, aun marcando las pautas, no es lo mismo que esté establecido por normativa, debido a que la guía no es vinculante. Aun así, en mi opinión hubo rápida actuación y coordinación, tanto del gobierno, como del ministerio de trabajo y de la ITSS, propulsando una obligación que va a dar mucho que hablar en el futuro por los efectos positivos que producirá y como se ha dicho en multitud de ocasiones, no es estática, sino que va a desarrollarse.

Por otro lado, con el registro de jornada se han podido hacer estimaciones de lo que un trabajador excedía su jornada sin ser remunerado por ello. Aun así, todavía queda mucho camino por delante, ya que lo que se ha plasmado está centrado en un registro de jornada que se lleva a cabo, sobre todo para lugares físicos donde el trabajador va cada día, no obstante, todavía hay que adaptarse a las nuevas tecnologías, tal y como se ha podido ver tras la epidemia del COVID-19, en donde el control con el teletrabajo ha sido dificultoso e incluso ha acarreado un incremento de horas por parte de los numerosos trabajadores que han tenido que recurrir a este modelo de trabajo.

En cuanto a las relaciones laborales especiales, observo que estos sectores son los más perjudicados con esta nueva obligación, entre otras razones debido a que tienen una deficiente regulación acerca del registro. Por lo tanto, aquí y en todo el ámbito laboral, se tiene que desarrollar una normativa eficaz y dónde van a jugar un papel muy valioso los convenios colectivos que harán que se unifique todo lo relacionado a este control y además impulsarán que se eviten los fraudes a la hora de registrar la propia jornada

Para concluir, aunque haya algunas cuestiones que provoquen ventajas y otras desventajas para los sujetos que intervienen en las relaciones laborales, la implantación de esta medida ha sido lo más justo y necesario para los trabajadores, que se ha plasmado con una gran rapidez, con mecanismos relativamente sencillos y comprensibles, pero tampoco se puede mermar su avance una vez implantado, sino que hay que desarrollar su regulación y seguir evolucionando para así disipar las lagunas que pueden encontrarse.

9. Bibliografía

Obras doctrinales:

ALFONSO MELLADO, C. L. y RODRIGUEZ PASTOR, G. E., *El registro de jornada, Tirant lo blanch, Valencia, 2019*

ALONSO OLEA, M., ``La jornada de trabajo y temas conexos'', en *Revista de Política Social*, nº 141, 1984

LÓPEZ ÁLVAREZ, M. J., *Jornada Laboral: Control horario, desconexión, flexibilidad y conciliación*, Francis Lefebvre, Madrid, 1 de julio de 2019

ROQUETA BUJ, R., ``La jornada de trabajo y su determinación'' en *El tiempo de trabajo en la negociación colectiva*, Goerlich Peset, J. M (director), Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid, 2008.

Recursos electrónicos:

ALMONACID, V. «El teletrabajo en la Administración: horas eficientes versus horas de sillón» en Wolters Kluwer, revista capital humano, Nº 350, Sección Administración / Artículos, Enero 2020, [consultado el 26/04/2020] Disponible en: <https://capitalhumano.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAABAAEAMtMSbF1CTEAAmMDY2MDI7Wy1KLizPw827DM9NS8kIS13MSSktQiWz9HAAfqh9sqAAAWKE>

BLOG DE RAYA SÁNCHEZ: <https://www.consultingdms.com/la-eleccion-del-sistema-de-registro-de-jornada-laboral/>

CANDAMIO BOUTURERIA, J.J., << Registro diario de jornada obligatorio: Distintos tipos de jornada y sus características de registro>> en Iberley materia laboral con fecha de 12 de mayo de 2019, [consultado 22 de marzo de 2020]. Disponible en: <https://www.iberley.es/revista/12-05-2019-registro-diario-jornada-obligatorio-distintos-tipos-jornada-caracteristicas-registro-339>

Comunicado por parte del Consejo General de la Abogacía española. Disponible en: <https://www.abogacia.es/actualidad/noticias/la-abogacia-establece-su-posicion-sobre-el-registro-horario-y-traslada-al-ministerio-de-trabajo-sus-propuestas-de-mejora/>

Criterio técnico 101/2019 sobre actuación de la inspección de trabajo y seguridad social en materia de registro de jornada, publicado el día 10 de junio de 2019. Disponible en: http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_101_2019.pdf

DE SANTOS LÓPEZ, V., “Control del tiempo de trabajo. Tratamiento en la negociación colectiva. Jurisprudencia de los tribunales españoles y de la UE. Aplicación en la empresa”, Ponencia presentada a las XXIX Jornadas de Estudio Sobre Negociación Colectiva de la CCNCC (Madrid, 10 de noviembre de 2016), en especial pp. 14 ss. Disponible en: http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Jornadas/LibrosJornadas.htm

Guía sobre el registro de jornada, publicada el día 13 de mayo de 2019 por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Disponible en: <http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf>

IGARTUA MIRÓ, M. T << La obligación de registro de jornada tras el RDL 8/2019>> en Dialnet, nº 147, 2019, págs. 115-149 [Consultado 22 marzo de 2020]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7064663>

MARTINEZ MOYA, J. <<El tiempo de trabajo: una visión jurisprudencial>> en REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES [revista electrónica] nº 38, 2002. [Consultado el 24 de marzo de 2020] Disponible en: http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/38/est03.pdf

THIBAUT ARANDA, J. <<Teletrabajo: registro horario y accidentes en el hogar>> en ElDerecho.com [revista electrónica], de 27 de marzo de 2020 [consultado 8 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://elderecho.com/teletrabajo-registro-horario-accidentes-hogar>

Anexo de legislación

Constitución Española de 1978.

Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.

Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Reglamento (UE) 2016/679 del parlamento europeo y del consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

Anexo de jurisprudencia

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 9 septiembre de 2003 (asunto C-151/02)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, sala de lo social, de 14 de mayo de 2004 (rec. 1701/2004)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, sala de lo Contencioso, de 02/07/2004

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 1 de diciembre de 2005 (Asunto C-14/04)

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso), núm. 5017/2003 de 2 de julio de 2007

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 17/11/2009, (Rec. 2893/2008)

Sentencia del Tribunal Supremo, sala de lo social, de 15 de abril de 2010 (rec. 52/2009)

Sentencia del Tribunal Supremo, de 22/05/2012 (Rec. 76/2011)

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 30 de mayo de 2013 (asunto C-342/12)

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 10 de septiembre de 2015 (Asunto C-266/14)

Sentencia TSJ Castilla y León (Valladolid), sala de lo Social, de 03/02/2016, (Rec. 2229/2015)

Sentencia del Tribunal Supremo, sala de lo social, de 23 de marzo de 2017, (Rec 81/2016)

Sentencia del Tribunal Supremo, sala de social, de 20 de junio de 2017 (rec. 170/2016)

TEDH Caso Barbulescu contra Rumania de 5 septiembre 2017. (TEDH\2017\61)

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21 de febrero de 2018 (Asunto C-518/15)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de Castilla y León, sala de lo social, de 9 de mayo de 2018 (rec. 575/2018)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, sala de lo social, de 17 de octubre de 2018 (rec. 3681/2018).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sala de lo social, de 20 de diciembre de 2018 (rec. 981/2018)

Sentencia de la Audiencia Nacional, sala de lo Social, de 6 de febrero de 2019.

Sentencia del Tribunal Supremo, sala de lo social, de 19 de marzo de 2019 (rec. 30/2018).

Asunto C-55/18 CCOO / Deutsche Bank. Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 14 de mayo de 2019.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sala de lo social, de 19 de septiembre de 2019

Sentencia del Tribunal Supremo, sala de lo social, de 19 de noviembre 2019 (rec. 1249/2017).